

LE CAHIER DES RH

— Sur le terrain —

PRATIQUES

DES HOMMES CADRES S'EMPARENT DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE À COFELY GDF SUEZ

Depuis dix-huit mois, des hommes managers de l'entreprise des services de l'énergie s'engagent concrètement sur les questions d'égalité hommes-femmes à travers le dispositif Happy Men.

Un projet d'égalité professionnelle est plus efficace si les hommes sont convaincus. C'est en partant de ce credo simple que Cofely GDF Suez a adopté, en 2013, le programme Happy Men. Lancé fin 2012 par Antoine de Gabrielli, dirigeant de Companieros (institut de formation expert des questions de diversité et de transformations managériales) et président de l'association Mercredi c Papa, Happy Men vise à mobiliser les hommes sur le sujet de l'égalité professionnelle et à favoriser les échanges entre hommes autour de la double réussite personnelle et professionnelle.

« Il existe depuis 2008, au sein du groupe GDF Suez, un réseau de femmes, WIN, fort de 1200 membres, décrit Olivier Hérout, directeur général adjoint

en charge des ressources humaines de GDF Suez Énergie Services. C'est un levier puissant, qui a permis d'engager des changements très intéressants. Toutefois, cela reste majoritairement un réseau fait par les

femmes pour les femmes. Or nous voulions également embarquer les hommes sur ce sujet. Lorsque nous avons rencontré Antoine de Gabrielli et découvert son programme Happy Men, nous avons été séduits par l'initiative. »

SIX CERCLES HAPPY MEN

En 2013, deux pionniers de Cofely GDF Suez se sont emparés du projet avec enthousiasme. Arnaud Tirmarche, directeur délégué au sein de cette entité, est l'un d'eux : « J'étais convaincu de l'utilité du projet aussi bien

au niveau individuel que collectif. J'ai "recruté" quelques personnes moteurs pour s'emparer du projet et le déployer au sein de Cofely. »

Dix-huit mois plus tard, il existe six cercles Happy Men présents dans quatre régions (Ile-de-France, Rhône-Alpes, Nord et Normandie), soit une cinquantaine d'Happy Men. Tous les patrons d'agence ont été sensibilisés, ainsi que les membres du codir de Cofely. « D'un regard bienveillant, ils sont passés à un regard intéressé », affirme Olivier Hérout.

« Nous nous réunissons tous les trimestres pour partager notre vision de l'égalité en vue d'adapter nos comportements à la fois personnels – pour partager les contraintes horaires avec nos conjointes et les soutenir dans leur carrière –, et professionnels en tant que manager », explique Arnaud Tirmarche, qui ajoute : « Cela a permis de lever des tabous persistants, notamment celui du présentisme, très fort chez nous. Je montre l'exemple en arrivant un peu plus tard certains matins après avoir déposé mes enfants à l'école. Un collaborateur est venu me voir pour me demander d'aménager ses horaires la semaine sur deux où il a la garde de ses enfants. Il y a un an, il n'aurait pas osé le faire. » Il entend également certains de ses collaborateurs dire en souriant : « Ce soir, je fais

« Le dispositif a permis de lever des tabous persistants, notamment celui du présentisme, très fort chez nous. »

ARNAUD TIRMARCHE, DIRECTEUR DÉLÉGUÉ



mon Happy Men, je ne pars pas trop tard ! »

« C'est très bon signe. Cela signifie que ces questions commencent à faire leur chemin et à infuser l'entreprise. Ces cercles permettent d'impulser une dynamique nouvelle et des actes concrets de management. » Pour Olivier Hérout, ils sont une « source d'innovation managériale, en lien avec les problématiques de QVT et de bien-être au

travail. » La féminisation (encore timide) des équipes dirigeantes et celle des organisations syndicales contribuent également à ces évolutions culturelles et comportementales. « Le fait que des Happy Men fassent partie des codir régionaux ou des RH est important. Cela favorise le bouche-à-oreille », estime-t-il. « Tout n'est pas encore homogène ; des préjugés restent ancrés dans l'entreprise et les

changements culturels prennent du temps. Mais, globalement, notre message est plutôt bien reçu et accepté », analyse Arnaud Tirmarche.

CONSTITUTION D'UN RÉSEAU

Si, au départ, les cercles Happy Men travaillaient plutôt en autonomie, des passerelles sont en train d'être organisées avec le réseau WIN et avec les RH

opérationnelles pour construire un plan d'action avec des dispositifs mesurables.

Le fait que les cercles Happy Men soient interentreprises est un autre élément intéressant : « Cela permet d'échanger, de capitaliser les bonnes pratiques », estime Olivier Hérout. En juin prochain, un événement réunira les cercles Happy Men de toutes les entreprises partenaires.

GAËLLE PICUT